

A woman with short brown hair, wearing a black and white striped shirt, is looking up at a large green circle on a chalkboard. Inside the circle is a white line drawing of a balance scale. The text "隨時做正確的事" is written in white inside the green circle.

隨時做正確的事



《全球商業行為手冊》

內容

CEO 的一封信	3
----------	---

我們的目標、價值與原則 (PVP)	4
我們的目標	5
我們的價值	6
我們的原則	7

做正確的事 - P&G 與我	8
我們制訂《全球商業行為手冊》	
的原因	9
公司對我有何期望？	10
違反 WBCM 的後果	11
經理對待其他人的	
額外期許	11

我們直言不諱 - 提出問題與疑慮	12
判斷何謂正確的事	13
我該到何處提出問題與疑慮？	14
聯絡全球商業行為	
服務熱線	15
處理通報	16
不容忍報復行為	17
配合調查	18
問與答	19

承諾尊重	20
------	----

推廣相互尊重的工作場所	21
多元化與包容性	21
零歧視	21
防止騷擾	21
確保工作場所健康與安全	22
工作場所健康與安全	22
職場暴力	22
藥物與酒精使用	22
確保公平僱用慣例	23
童工與強迫勞動	23
工資與工時慣例	23
集會自由	23
問與答	24

承諾管理	25
------	----

P&G 資訊	26
保護 P&G 資訊安全	26
文件與資訊管理	27
P&G 的智慧財產	28
適當使用 P&G 的資產	29
P&G 技術與電子	
通訊	29
社交媒體	30
實體財產	31
外部人士資訊	32
隱私保護措施	33
個人身分識別資訊 (PII)	33
員工資料隱私	33
消費者資料隱私	33
保護環境以及 P&G 產品的	
安全	34
保護環境	34
確保產品品質與安全	34
與媒體及分析師溝通	35
問與答	36

對誠信的承諾	37
--------	----

負責任的銷售與行銷作法	38
維護準確的帳簿與記錄	39
遵守競爭法	40
與競爭對手互動	41
與消費者互動	42
與供應商及代理商互動	43
無賄賂	44
防止政府官員賄賂	
及貪腐	44
無商業賄賂	45
防止洗錢和	
逃稅	46
政府與貿易管制	47
處理政府合約	47
進口與出口	47
抵制與限制的國家/地區	48
處理外部人士資訊	49
收集競爭資訊	49
外部人士智慧財產與	
商業權利	49
避免內線交易	50
處理潛在利益衝突	51
揭露利益衝突	51
禮品與商業招待指南	52
與政府互動	53
遊說	53
政治參與及獻金	53
問與答	54

資源	56
通報疑慮	57
通報的聯絡資訊	57
全球商業行為服務熱線	57
全球安全性	58
企業倫理與合規委員會及辦公室	58
公司秘書	59



致 P&G 夥伴：

P&G 的目標、價值與原則是我們作為一家公司所有作為的基礎。

180 多年來，由於我們堅持所有行事恪守道德、合規和品質標準，因此能建立並維持穩健的業務。

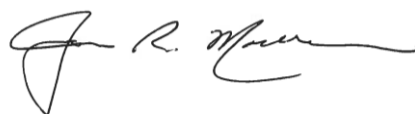
我們的 PVP 為我們中的每個人樹立了高標準。高標準是好事。這些標準要求我們讓自己和彼此對結果負起責任，同等重要的是，也對達到這些結果的方式負起責任。

每次都正確行事，這是消費者信賴我們、合作夥伴與我們做生意、政府和社區領導者願意與我們合作，以及股東樂意給我們投資的理由。這種信賴給我們帶來了真正的競爭優勢。這種信賴也很容易因為單一的非法或不道德行為而失去。我們決不能冒險做出任何會導致其他人對我們的公司、品牌，或人員失去信任的事。我們必須時刻完全遵守我們的高標準。

我們的《全球商業行為手冊》說明了做正確的事之必要性、一致性及通用原則。請細讀該手冊。請負起遵守其中提及之行為與政策的個人責任與職責。請將[網站](#)加入書籤，以便在日常諮詢時能夠輕鬆取得。

我們致力於營造一個促進開放溝通的工作環境，並支援員工報告有關業務行為的疑慮。如果您對公司或任何個人的商業行為有問題或疑慮，請與您的經理、人力資源部門聯絡人、P&G 法律顧問、公司的企業倫理與合規辦公室討論，或是直接與我聯絡。您也可以透過全球商業行為服務熱線通報任何疑慮。

謝謝您遵守《全球商業行為手冊》的規定，以及每天在原則上和實際上都做正確的事；因為我們要共同努力服務消費者與客戶並為股東創造價值。



Jon R. Moeller
總裁暨執行長



我們的目標、價值與原則

將我們的目標、價值與原則結合在一起，就是 P&G 獨特文化的基石。在我們超過 180 年的歷史中，我們的業務有成長也有變動，但是這些要素卻恆久不變，而且會繼續在 P&G 員工間世代相傳。



我們的目標

讓我們團結一致，專注於共同的事業與成長策略，也就是每天都以微小卻意義深遠的方式改善更多消費者的生活。它激勵 P&G 員工每天做出正面貢獻。



我們的價值

所反映的行為，形塑了我們相互合作以及與合作夥伴工作之方式的基調。



我們的原則

闡述了 P&G 執行每日工作的獨特方式。

我們的目標

無論是現在或將來的世代，我們都將提供具備優秀品質與價值的品牌產品和服務，以改善世界各地消費者的生活。因此，消費者將以領先業界的銷售量、獲利與價值創造來回報我們，讓我們的人員、股東以及我們所生活和工作的社群都能獲得成功。





我們的價值

P&G 的品牌和人員是 P&G 成功的基礎。P&G 人員在改善世界各地消費者生活的同時，也把價值帶入生活中。



誠信

- 我們始終會嘗試做正確的事。
- 我們對彼此誠實且坦率。
- 我們依照法律字面意義及精神營運。
- 我們在所有行動與決策都堅守 P&G 的價值與原則。
- 我們在主張提議（包括識別風險）時會以數據為基礎，並且以理智方式誠實以對。



領導

- 我們每個人都是所負責領域的領導者，並且深刻承諾交付領導階層應有的成果。
- 我們對於未來方向有清楚的願景。
- 我們將資源集中於達成領導階層目標與策略。
- 我們培養傳達策略與消除組織障礙的能力。



主動負責

- 我們承擔個人責任，以達到業務需求、改善我們的系統，並協助其他人提高效率。
- 我們所有人都扮演擁有者的角色，將公司的資產視為我們自己的資產，並以牢記公司長期成功的方式行事。



追求成功的熱忱

- 我們下定決心要在做最重要的事方面脫穎而出。
- 我們不會安於現狀。
- 我們對於自我提升以及在市場上勝出有強烈的慾望。



信任

- 我們尊重 P&G 的同事、顧客和消費者，並且秉持同理心對待他們。
- 我們對彼此的能力與意圖都深具信心。
- 我們深信人與人在互信基礎上合作的效果最強大。

我們的原則

我們尊重每一個人

- 我們相信所有人都可以也想要發揮最大的潛力。
- 我們重視差異。
- 我們激勵員工，並讓他們能夠達到較高的期望、標準以及具挑戰性的目標。

公司利益與個人利益密不可分

- 我們深信，以誠信為公司做正確的事，將帶領公司及個人共同獲得成功。我們對共同成功的探索讓我們凝聚在一起。
- 我們鼓勵股權和所有權行為。

專注於工作是我們的策略

- 我們依據明確闡述且一致的目標與策略營運。
- 我們只會努力工作，也只會尋求對企業加值的工作。
- 我們盡可能將目前的工作簡化、標準化和合理化。

創新是我們成功的基石

- 我們極度重視重大、新穎的消費者創新。
- 我們挑戰傳統，並重新打造執行業務的方式，以在市場上更勝一籌。

我們關注外部環境

- 我們對消費者及其需求培養出更深入的瞭解。
- 我們創造並提供產品、包裝與概念，打造能夠勝出的品牌資產。
- 我們與顧客和供應商培養緊密且互惠的關係。
- 我們是良好的企業公民。
- 我們在產品、包裝和營運上體現永續發展。

我們重視自我超越

- 我們相信所有人員都有責任不斷地培養自我和他人。
- 我們鼓勵並期望傑出的技術掌握和執行優點。

我們追求顛峰

- 我們致力在公司所有的策略重要性領域都脫穎而出。
- 我們依照公司內外最高的標準，為我們的績效進行最嚴格的評比。
- 我們同時從成功和失敗中學習。

相互依賴的生活方式

- 我們在各種業務單位、職能、類別與地區都以信心和信任相互合作。
- 我們對再次運用其他人的構想所獲得的成果引以為傲。
- 我們與所有付出貢獻以達到公司目標的人建立卓越的關係，包括我們的顧客、供應商、大學與政府。

按一下這裡深入瞭解
我們的目標、價值與
原則。

做正確的事 - P&G 與我



為什麼我們制訂了《全球商業行為手冊》？

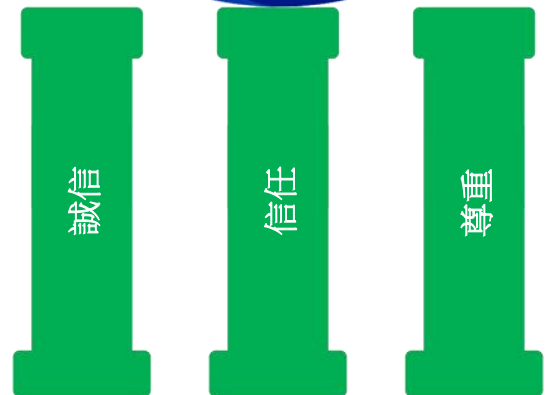
從 1837 年創立開始，我們一直都以誠信、信任與尊重作為基礎，塑造我們的企業性格。

《全球商業行為手冊》(WBCM) 說明我們在 P&G 工作時必須遵守的全球標準，亦說明我們的法律和道德責任。您必須隨時遵守這些標準與法律，並確保您瞭解如何在工作上加以應用。我們的 WBCM 適用於所有員工與董事會成員，不分地點、年資等級、業務單位、職能或地區。因此，在本 WBCM 中，本文件的「P&G」是指 Procter & Gamble 公司以及其所有子公司與營運單位。

P&G 也期望與 P&G 有業務往來的外部人士遵守與我們 WBCM 同等的標準。如果您懷疑或發現外部人士從事任何可能非法或不符合企業倫理的事，尤其是與 P&G 業務相關（例如開立低於出貨價的發票或違反競爭法），就必須立即通報。

雖然我們的 WBCM 包含了 P&G 的核心全球標準，但它並非詳盡的手冊，無法詳細說明管理所有員工與情況的所有政策與程序。請洽詢您的直屬經理或當地 HR 經理，以瞭解是否有其他您也必須在職務中遵守的政策/程序。

如需更多有關 P&G 如何與外部人士進行業務往來的資訊，請造訪 pgsupplier.com。



公司對我有何期望？

我們都有責任在工作上以及做出業務決策時，秉持我們的目標、價值與原則。



公司期望您時時刻刻做正確的事。

您的行為必須符合 P&G 的目標、價值與原則 (PVP)，並且與我們改善世界各地消費者日常生活的目標一致。

您絕對不能讓業務需求成為做出違反法律或與 P&G 的目標、價值與原則 (PVP) 不符之事的正當理由。

您必須瞭解並完全遵守您的工作適用的法律、法規及 P&G 政策，因此亦必須至少完成您的職務所要求所有公司培訓和認證。

對於任何可能違反法律、我們的 WBCM 或 P&G 政策的情況或行為，您必須有所警覺，並適當地加以通報。

請務必記住，您在特定國家/地區以外執行業務時，這些國家/地區的法律可能仍然適用。即使某件事在您所在地點或您的文化規範中是常見的做法，您也必須繼續應用和遵守我們的 WBCM。P&G 任何層級的人員都無權違反 WBCM 或任何法律/法規，或是要求其他員工這麼做。如果任何人嘗試這麼做，您必須依照「[我該到何處提出問題與疑慮](#)」中說明的步驟進行通報。

我們所有人都必須遵守此 WBCM 中列出的條款。無論任何原因，多數條款都不能撤回。在極少數您認為需要豁免 WBCM 的情況下，您必須在採取任何行動前事先向企業倫理與合規委員會要求核准。認為有必要豁免的執行主管或董事會成員，必須向董事會或適當的委員會要求核准。如果獲得此類豁免，P&G 將依法律要求揭露此項豁免。

公司對我有何期望？

(續)

違反《全球商業行為手冊》的後果

無法遵守 WBCM 的人員將必須接受紀律處分行動；此行動可能包括符合適當法律的紀律處分，最嚴重者包括解僱。在某些情況下，法律當局可能會對個別員工實施罰款及刑事罰則。P&G 可能無法針對這些罰款/懲罰為員工提供補償或保證。

經理對待其他人的額外期望

您必須定期向您的下屬傳達 WBCM、適當法律、企業倫理行為以及政策的重要性。

您也必須努力打造正面的工作環境，讓員工能夠自在地提出有關可能違反 WBCM 或 P&G 政策的問題與疑慮，以及通報任何需要處理的狀況。如果您收到此類疑慮，必須立刻聯絡服務熱線或其他經理、企業倫理與合規辦公室、人力資源部、財務與會計部，或 P&G 法律部，向上呈報這些疑慮，以進行適當的審查和調查。

此外，您也必須確保通報疑似違反 WBCM、P&G 政策或法律行為的員工能夠獲得保護，不會因此遭到任何形式的報復。向您的下屬清楚傳達 P&G 的「零報復」政策。如果您認為可能有任何形式的報復行為，請聯絡人力資源經理或[企業倫理與合規辦公室](#)，以採取適當的行動。

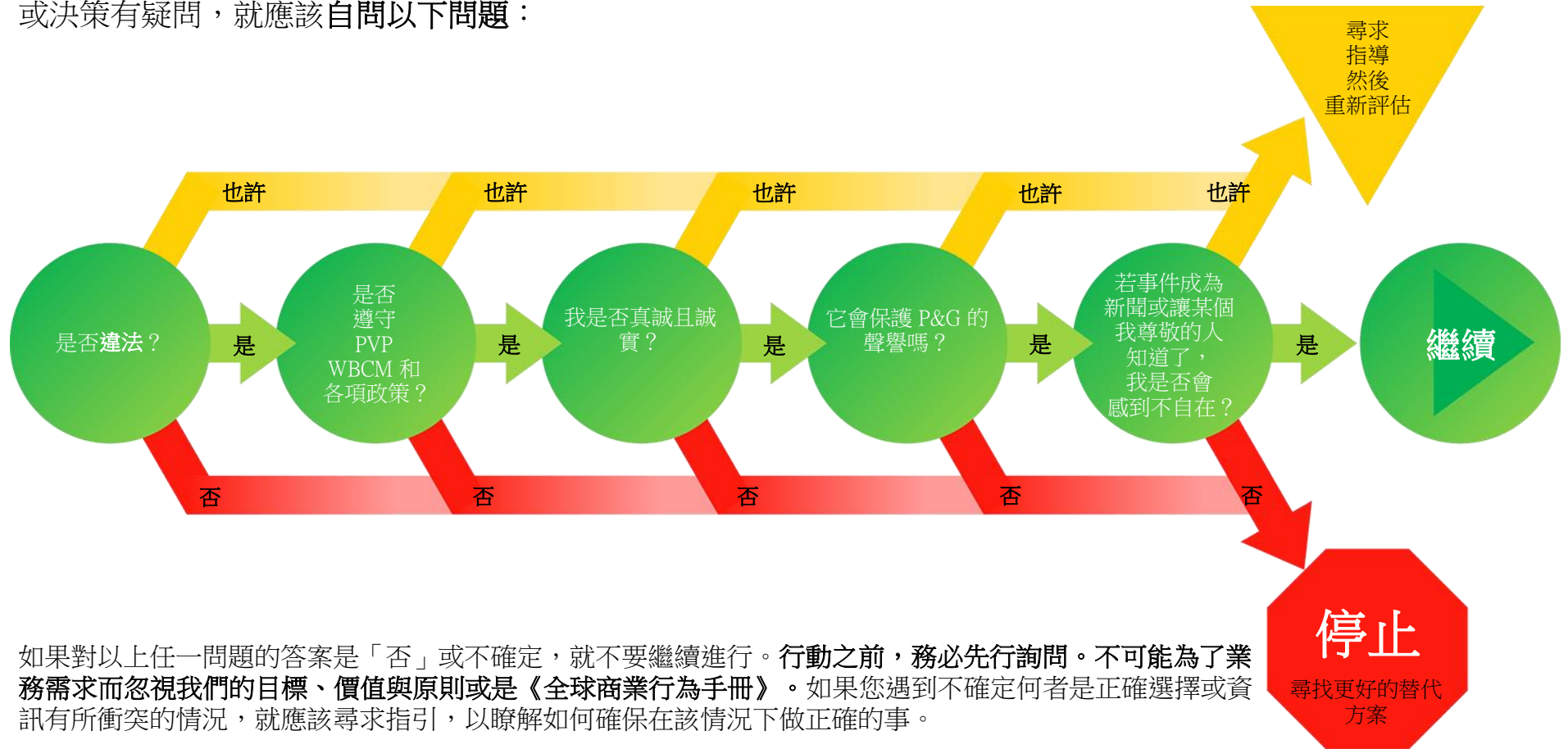
如需更多資訊，請參閱 P&G 《全球騷擾防治與零歧視政策》，網址：wbcm.pg.com。

我們直言不諱 - 提出 問題與疑慮



判斷何謂正確的事

P&G 的核心是承諾做正確的事。這份承諾已在 P&G 世代相傳。如果您對於某個業務行為或決策有疑問，就應該自問以下問題：



如果對以上任一問題的答案是「否」或不確定，就不要繼續進行。行動之前，務必先行詢問。不可能為了業務需求而忽視我們的目標、價值與原則或是《全球商業行為手冊》。如果您遇到不確定何者是正確選擇或資訊有所衝突的情況，就應該尋求指引，以瞭解如何確保在該情況下做正確的事。

為了 P&G 及 P&G 同仁，您也有義務通報任何已知或疑似違反 WBCM、P&G 政策或法律的行為。透過此類通報，您就能夠保護本公司、品牌以及員工的聲譽與誠信。

我該到何處提出問題與疑慮？

P&G 希望每位員工做正確的事，即使在不確定的情況下，也要運用合理的道德判斷。我們知道這並不容易。也許您不知道哪些流程適用或如何解讀政策。或者，有某項決策或行動似乎與 P&G 的標準和價值觀不一致，讓您感到擔憂。無論您的角色或所在地點，都有值得信賴的資源可以提供協助。

與您的經理討論

如果您需要提出問題或疑慮，您的直屬經理可能是最適合的討論對象，因為他們瞭解您的業務單位與情況。

與其他經理討論

如果您與直屬經理討論並不自在，您可以與所屬單位更高層級的經理討論此問題。或者，您可以聯絡[企業倫理與合規辦公室](#)、財務與會計、全球內部稽核、人力資源、P&G 法律或全球安全性等部門的經理，以尋求指引或通報您的疑慮。

以其他方式通報

您也可以聯絡[全球商業行為服務熱線](#)*、企業倫理與合規辦公室、企業倫理與合規委員會，或是 Procter & Gamble 的公司秘書。

在 WBCM 末端的[資源區段](#)，[可以找到](#)企業倫理與合規辦公室、企業倫理與合規委員會以及公司秘書的聯絡資訊。

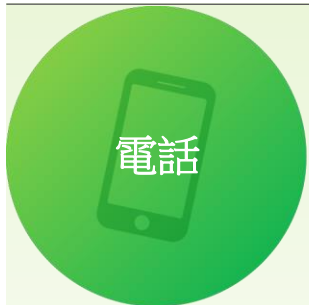
[全球商業行為服務熱線](#)一週七天，一天 24 小時提供服務。該服務熱線的職員來自一家獨立公司，而且能夠以多數語言通話。致電給[全球商業行為服務熱線](#)時，您可以在適當法律允許的情況下匿名通報實際或可疑的違規行為。請記住，對於匿名的通報，我們可能難以或甚至不可能進行徹底調查。因此，強烈建議您盡可能直接與 P&G 經理討論，或在透過[全球商業行為服務熱線](#)通報時分享您的身分。保護無辜人員的身分並防止善意通報的人員遭到報復，是 P&G 的優先事項。

*外部可能稱之為舉報熱線。





聯絡全球商業行為服務熱線



美國、加拿大與波多黎各：

1-800-683-3738

其他地點：

付費電話：1-704-544-7434

免付費電話：請前往 www.pg-helpline.com
以取得直撥號碼清單



WBCM Helpline
P&GPMB, 3767,
13950 Ballantyne Corporate Place
Charlotte, NC 28277



www.pg-helpline.com



處理通報

P&G 已制訂處理通報的流程，以確保獲得以下結果：

- 指派正確的資源，以便所有事件都能夠經過客觀地調查並獲得妥善解決
- 保護善意提出疑慮或誠實參與調查的任何人，避免他們遭到報復
- 被指控犯有不法行為的任何人都受到公平且客觀對待

收到通報後，我們將指派獨立的調查人員深入調查事實，並提供執行適當調查所需的其他資源。通常會有來自人力資源、全球內部稽核、企業倫理與合規辦公室、法律或全球安全性等部門的一或多位經理參與。接著，他們通常會聯絡通報者以瞭解更多資訊。如果您匿名通報，他們可以透過服務熱線留言與您聯絡，以便您之後回覆，而且仍可選擇保持匿名。所有通報都會經過徹底且即時的調查。

適當法律要求時，遭控告不法行為的任何人都將有權存取所通報的資訊，並且在發現錯誤時加以修正。

如需更多資訊，請到 wbcm.pg.com 參閱 P&G [《事件回應指南》](#)。



不容忍報復行為

P&G 不會容許對善意通報疑似違規行為的人員進行任何形式的報復。

此外，誠實且完全參與或配合通報調查的人員也不會因此遭到報復。任何對善意通報或參與通報調查的人員採取報復的人員都將接受紀律處分行動（可能包括解僱）。收到通報後，我們不會只是紙上談兵，而是承諾會積極依照上述方式加以處理。

如需更多資訊，請參閱 P&G 的《全球反報復政策》，網址：wbcm.pg.com。

配合調查

對於不當行為的指控，所有人都有義務完全且誠實地配合任何內部或外部調查。無法配合者可能必須接受紀律處分，最嚴重者包括解僱。

對於執行調查的 P&G 人員以及政府法規人員與外部稽核人員，您必須一律提供真實且正確的資訊。您絕對不能為了避免或妨礙任何調查而修改或銷毀文件或證據。銷毀證據不但違反 PVP，也可能會讓小問題變成嚴重的違規事件。

如果有政府法規人員或外部人士針對標準檢驗或例行稽核等事項聯絡您，請通知您的經理並遵守既定的程序。如果政府調查人員聯絡您，表示要造訪 P&G 廠房或向 P&G 代表取得有關任何其他事務的資訊，您必須通知法律部門。



提出問題與疑慮

問： Andrea 覺得經理對待她的方式不公平。她可以通報嗎？

答： Andrea 可以向其他經理或「[我可在哪裡提出問題與疑慮](#)」中列出的任一資源通報此情況。P&G 嚴正看待所有指控，而且會堅守承諾調查所有事件，所有通報者也都會受到保護，以避免遭到報復。

問： Lucas 覺得他受到其中一位同事的騷擾，而且他已經向經理 Todd 提出此問題。Todd 收到此資訊後，該怎麼做？

答： 收到通報或發現事件的經理必須瞭解該採取的行動與聯絡的對象，以確保事件受到徹底且即時的調查。「事件」表示認為可能違反法律、WBCM 或 P&G 政策的指控、結果、通報、情況或發現。事件可能會/不會涉及疑似的蓄意不法行為。Todd 應該立即向「[我可在哪裡提出問題與疑慮](#)」中列出的任一資源通報此事件。通報事件後，我們會指派專門的資源來調查此案件。進行調查時，Todd 和 Lucas 一定要對要求做出回應，以協助解決此情況。Todd 也有非常重大的責任，要確保避免 Lucas 受到任何形式的報復，無論是直接或間接。

問： Lily 有一位同事 Michael 一直在談論他如何確保自己哥哥的公司贏得 P&G 工程工作競標。Lily 相當肯定他的操作方式不符合 P&G 標準程序，但是無法確認。他哥哥的公司似乎做得不錯。她喜歡 Michael，也共事很長一段時間了，因此不想害他惹上麻煩。她應該怎麼做？

答： Lily 應該向經理或「[我可在哪裡提出問題與疑慮](#)」中列出的任一資源通報此疑慮。我們有公司政策來保護 P&G 和所有 P&G 員工。在工作中，我們必須以 P&G 的最佳利益行事，即使我們認為同事可能必須承擔後果。我們的事件管理流程設計就是要確保公平地調查所有通報。如果 Michael 沒有做錯事，他就不會惹上麻煩；如果他有，P&G 會先考慮所有情況後才採取行動。

承諾尊重

重視和利用差異 • 包容 • 讓彼此都能發揮己長



推廣相互尊重的工作場所

我們以體面和尊重的方式對待所有 P&G 同事以及外部的業務合作夥伴。

多元化與包容性

我們招聘、僱用和留任世界各地的最佳人才，以反映我們提供服務的市場與消費者。培養和保持多元化工作團隊能夠為我們提供永續的競爭優勢。我們瞭解到，混合多元化的背景、技能和經驗能夠激發新的構想、產品與服務。這也讓我們得以發揮最大能力來達到目標。

零歧視

P&G 承諾提供平等的就業機會。

這表示您必須公平地對待 P&G 同仁、P&G 應徵者以及與我們有業務往來的外部人士，而且不得參與任何形式的非法歧視行為。您必須遵守所有反歧視法律，而且在您做出聘僱決策（例如招聘、僱用、培訓、薪資與晉升）時，不得因為種族、族裔、膚色、性別、年齡、國籍、宗教、性取向、性別認同、性別表現、婚姻狀態、公民身分、殘疾、退伍軍人身份、HIV/AIDS 狀態或任何其他受法律保護之因素而歧視任何人。

防止騷擾

我們承諾提供零騷擾的環境，讓所有人都有機會發揮最大潛能以做出貢獻。「騷擾」是指在工作環境中使人感受冒犯、畏懼、侮辱或敵意，並以不合理的方式干擾另一人之工作表現的行為。騷擾可能是在身體上或言語上，而且可能會以本人或其他方式進行（例如騷擾的紙條或電子郵件）。騷擾行為的範例包括不受歡迎的性挑逗或性言論、冒犯的笑話以及貶低的評論。您必須避免參與騷擾行為。

這類冒犯行為可能是有意且明顯的。或者，在評語和互動中也可能出現不易察覺和程度輕微的騷擾，即「微歧視」，可能揭露個人偏見或關於其他群體或文化的負面態度和假設，這也可能是某種形式的騷擾或歧視。無論不易察覺或明顯，無論有意或無意，您都必須避免參與騷擾或歧視行為。

如需更多資訊，請參閱 P&G《全球騷擾防治與零歧視政策》，網址：wbcm.pg.com。

確保工作場所健康與安全

工作場所健康與安全

P&G 員工是本公司最珍貴的資產。因此，我們承諾遵守最高標準的安全，以保護我們自身、P&G 同仁，以及在我們公司地點工作或來訪的外部人士。您必須遵守所有 P&G 安全與保安程序，以及適用的法律和法規。沒有任何事能夠成為不遵守或忽視安全規則的正當理由，無論是公司規則、法規或法律。如果您發現或懷疑任何不安全的工作條件或其他安全問題，您必須立即向經理、您的站點主管或法律部門通報該情況。如果您對工作時的健康或同事的健康有任何疑慮，您必須即時聯絡在 [Vibrant Living Health Center](#) 的站點（醫務）單位。

職場暴力

P&G 承諾提供安全的工作環境。

您絕對不得參與或容忍任何形式的暴力。在 P&G，「暴力」包括暴力威脅或行為、脅迫他人或嘗試對他人灌輸恐懼的觀念。為遵循適用法律，在任何 P&G 擁有或營運的場地都不允許出現任何武器。

如果您知道或懷疑發生職場暴力事件或威脅，或是您認為某人有立即的危險，就必須立即向 P&G 全球安全性聯絡人通報此疑慮。請撥打 **1-513-983-3000（語音提示 3）** 以立即聯繫相關人員。該電話一週 7 天，一天 24 小時由全球安全性代表接聽，而且之後會將通話過濾給適當的 P&G 區域安全性經理。您也可以聯絡當地 HR 經理或您的直屬經理。您可以在 globalsecurity.pg.com 找到安全性聯絡人的清單。

藥物與酒精使用

我們以安全的方式執行 P&G 的業務，不受任何可能損害工作績效的物質影響。

您絕對不能夠以可能損害安全且成功執行 P&G 業務的方式使用酒精、非法藥物、管制物質或藥物。您不得讓任何物質的使用對您執行工作的能力造成負面影響，即使您是合法使用藥物亦然。身處 P&G 物產內或為 P&G 工作時，您絕對不得持有無合法持有權的藥物。此外，您絕對不得銷售或散佈這些物質或您透過處方取得的藥物，無論您是否在執行 P&G 業務，或是否位於 P&G 物產內部或外部。

如需更多資訊，請參閱 P&G《全球工作場所零酒精與零藥物政策》，網址：wbcm.pg.com。您也可以聯絡人力資源、您的當地健康服務資源或是 P&G 醫務人員，以討論您的特殊情況。

確保公平僱用慣例

童工與強迫勞動

P&G 禁止使用童工、強迫勞動、強制勞工、奴役、監獄勞工、契約勞工、抵債勞動，或是在我們的任何全球運營或設施中，使用身體懲罰或其他心理及生理脅迫的形式來作為紀律訓導。年齡不超過 15 歲的個人被視為兒童。如果當地法律規定最低年齡是低於 15 歲，但是符合國際勞工組織公約 138 規定的例外情況，那麼較低年齡將適用。危險工作方面，年齡低於 18 歲的個人被視為兒童。

工資與工時慣例

P&G 遵守所有適用的工資與工時法律，包括最低工資、加班或最高工時法。您絕對不能要求員工違反這些法律（例如要求員工非法加班，而且不支薪）。

集會自由

P&G 尊重每位員工選擇是否加入工會的權利，或是依據適當法律選出公認員工代表的權利。您不得違反這些員工權利。



零歧視和騷擾

問： Lisa 是一位經理，需要做出晉升決策。她認為，因為 Herbert 已 50 歲且將近退休年齡，但 Iris 只有 35 歲而且可能會繼續在 P&G 工作多年，所以讓 Iris 升遷會是明智的決定。畢竟，P&G 會投資在培訓新晉升的員工，而她希望這項投資能夠聰明地運用。這是適當的聘僱決策嗎？

答： 不是，Lisa 僅依照年齡做出此決策，這是我們絕對無法接受的。她必須依據優點來做出決策，而不是考慮任何非工作相關的個人特色。

問： Michele 的主管針對 Michele 的外表說了性方面的冒犯玩笑與評論，讓她感到很不自在。她制止對方，但是對方大笑並表示「只是開開玩笑」。Michele 想要通報這件事，但是害怕主管知道她通報後會阻擋她即將到來的加薪。她應該怎麼做？

答： Michele 應該立即向其他經理或「[我可在哪裡提出問題與疑慮](#)」章節中列出的任一資源通報此情況。P&G 將保護她避免因為通報而遭到任何報復行為，包括拒付薪資或任何其他形式的不當行為，也會採取必要行動來確保她能夠在零騷擾的環境中工作。我們所有人都有權利在安全且正面的工作場所工作，P&G 也將努力確保達到此目標。

藥物與酒精使用

問： Amon 最近在一次爬山健行時傷到背部。他的醫生開立了止痛的處方藥，讓他能夠繼續日常生活。Amon 發現這種藥物會讓他暈眩，使他難以執行一些例行工作，例如操作機器。他返回 P&G 工作時該怎麼做？

答： 在能夠返回工作之前，Amon 必須先向他的醫生及 P&G 醫務人員取得適當的體檢過關證明。即使 Amon 合法服用，他的藥物似乎可能會損及他安全且有效執行工作的能力。這可能會讓 Amon、他的同事，甚至是我們產品的消費者暴露在危險中。

承諾管理

建立並保存價值 • 保護資產 • 保護我們的聲譽



P&G 資訊

保護 P&G 資訊安全

在工作期間，我們可能會得知有關 P&G 的機密資訊。「機密資訊」是一般大眾無法取得的資訊，但是我們因為在 P&G 所擔任的職位而能夠得知。機密資訊如果遭到揭露，可能會遭競爭對手使用，或是對本公司造成傷害。我們所有人都必須負責適當處理 P&G 的機密資訊，以防止遺失這項重要的資產。

P&G 設有資訊分類系統，可協助我們瞭解需要依資訊的敏感度採取哪些步驟來保護不同類型的資訊。我們應該熟悉這些分類，並相應地保護資訊。考慮要透過電子方式分享和儲存哪些內容時，這一點尤其重要。

除此之外，您也不得在可能會被其他人聽見的地方討論機密資訊，像是電梯與餐廳，或是 P&G 的公開區域（例如休息室）。此外，您也不能將機密資訊、電腦、平板電腦、隨身碟或行動電話留置而無人看管。您必須極度謹慎，不能透過社交媒體揭露 P&G 機密資訊，也應記住競爭對手與其他人經常會向一些員工蒐集少量資訊，且之後得以拼湊這些資訊，以瞭解某些重要的事。

在您與 P&G 的僱用結束之後，無論是在企業倫理和法律上，這些保密義務也將適用。當您從 P&G 離職時，您不得揭露或使用 P&G 的機密資訊。而且，您還必須歸還您所持有且包含了機密資訊的材料副本或裝置。

此章節或 WBCM 的任何內容並非意在禁止向政府官員或律師揭露以下相關事項：可疑的違法行為；有關員工工作狀況、工資、工時、福利、聘僱條款與條件等的文件或討論；或是其他受到適當法律合法保護的活動。

如需關於保護 P&G 的更多資訊，請造訪 security.pg.com。

「機密
資訊」是指
不公諸於眾，
但我們因為
擔任了
P&G 職位而
知道的資訊。

P&G 資訊

(續)

文件與資訊管理

P&G 將一般業務期間所建立或收到的文件視為 P&G 資產。這包括文件、記錄、電子郵件、試算表、筆記本、照片與影片，無論是電子版本或紙本。我們必須遵照 P&G 的文件保留政策來管理並保留所有 P&G 文件。

您必須根據這些政策來審查您的文件，並銷毀不再需要的任何文件。但是，P&G 所涉及的任何即將進行或進行中的調查、訴訟、稽核或檢驗的相關文件，請務必謹慎保存。這代表您絕對不能隱瞞、修改或銷毀與此類調查相關的任何文件。

如需更多資訊，請造訪 docretention.pg.com。



P&G 認定
在正常業務
過程中建立
或收到的文件
是 P&G 資產。

P&G 智慧財產

P&G 的智慧財產 (IP) 是最珍貴的資產。IP 包括著作權、專利、商標、商業機密、設計權、商業外觀、標誌、技術、照片 / 影片、人員的姓名與外觀，以及其他無形的產業或商業財產。在法律允許的範圍之下，P&G 擁有我們個人在受本公司僱用期間建立之所有與 P&G 業務相關的 IP 權利。無論 IP 是否可獲得專利或可受到著作權、商業機密或商標保護，都適用此規定。您使用此 IP 的方式必須符合 P&G 的擁有權。如果有任何問題，請聯絡法律部門。

本公司的智慧財產是最珍貴的資產之一。

適當使用 P&G 的資產

P&G 技術與電子通訊

您必須保護 P&G 的專屬資訊與資料的安全，也必須保護儲存此資訊的技術（例如電腦系統與應用程式）安全，以防止其受到損害、修改、偷竊、詐騙及未授權存取。為了達到此目標，對於您能夠存取的系統，您必須遵守特定安全措施與既有的內部控管。僅使用經 P&G 核准的通訊技術。遵循公司關於限制使用傳訊應用程式的指引。人工智慧（AI）領域一直在進步，帶來了新技術和新法規。就像任何業務工具一樣，AI 具有簡化工作的潛力，而若將其誤用就會產生風險。請在 wbcm.pg.com 上參閱最新的指引，以確認您瞭解正當使用 AI 的條件。

您不得使用 P&G 技術或系統（包括電腦、電話和其他能夠存取網際網路的電子裝置）下載或傳送不適當、歧視性、性暗示或冒犯的陳述或資料。此外，您不得使用這些技術或系統來存取非法的材料、傳送未授權的業務或慈善請求，或是執行非 P&G 相關的商業業務。

P&G 一直期望對公司設備與通訊的任何個人使用情形都是非經常、偶然且受到限制的，而且必須符合當地協議（如果有）。P&G 強烈建議，針對個人事務，請盡可能使用個人裝置，而非公司的裝置。這樣將有助於保護 P&G 與您自己的資料，也將有助於確保 P&G 與網際網路之間的流量頻寬能夠完全供業務使用。

如需關於保護 P&G 的更多資訊，請造訪 security.pg.com。



您必須
保護 P&G 的
私有資訊
和資料，以及
用於儲存這些
資訊的
技術。

適當使用 P&G 的資產

(續)

社交媒體

P&G 瞭解，運用多種社交媒體工具，網際網路就能夠來提供獨特機會來聆聽、瞭解利益相關方，也能夠與利益相關方互動；這些工具包括部落格、微型部落格、社交網路網站、維基百科、照片 / 影片分享網站、聊天室及評比與評論網站。因為世界各地有許多法律規定 P&G 能否談論自己或產品哪些相關內容，P&G 已為我們制訂規則，以便我們在每日工作以及個人使用中運用社交媒體時加以遵守。

您必須小心不要透過社交媒體揭露 P&G 機密資訊，包括照片。每次提供 P&G 或競爭產品和 / 或服務的意見或評論時，您也必須記得公開您與 P&G 的隸屬關係（例如在社交媒體貼文中使用「#PGEmployee」）。您必須記住，電子訊息（例如電子郵件和簡訊）是永久、可轉移的通訊記錄，而且可能會影響 P&G 的聲譽。

如需更多資訊，請參閱 P&G《全球社交媒體政策》，網址：wbcm.pg.com。

如果您認為有人以不適當的方式使用 P&G 技術和/或電子通訊，請通知您的直屬經理、HR 經理、法務部門或寄送電子郵件到 securityincident.im@pg.com。

您必須小心不要透過社交媒體揭露 P&G 機密資訊。

適當使用 P&G 的資產

(續)

實體財產

P&G 相信我們會隨時盡全力尊重和愛護 P&G 的實體財產。

實體財產包括：

P&G 基金
(包括信用卡)

設施

設備

通訊系統

我們應該同心協力防止所有 P&G 實體資產遭到偷竊、損毀或侵占。

您不得針對您個人利益或其他人的福利而使用 P&G 財產，除非當地 P&G 政策以書面核准。

您不得將公司信用卡用於個人購買事宜，除非是因商務旅行而伴隨的購買。在商務旅行期間計入公司信用卡的個人費用必須立即償還。

對於處理過期的 P&G 設備或其他資產，您必須遵守 P&G 核准的處置 / 捐贈程序。

外部人士資訊

我們也經常有義務要保護與我們有業務往來之外部人士的機密資訊。

您必須確保我們遵守 P&G 與外部人士的保密協議，也不得與其他公司或在業務上沒有知情需求的同事分享外部人士的機密資訊。同樣地，您也必須確保與我們有業務往來且能夠存取 P&G 資訊系統的外部人士也能夠保護機密資訊的安全。如果政府機構要求您向他們提供您從外部人士收到的機密資訊，請在提供任何資訊前先聯絡法律部門。



您必須確保我們遵守 P&G
與外部合作夥伴的保密協
議。

隱私保護措施

個人資料

在許多現有和不斷演變的法律中，個人資料（之前在 WBCM 中稱為「PII」）包括：i) 識別個人的任何資訊，如姓名、居住地址、電子郵件地址、員工 ID、政府 ID；ii) 可能識別個人身份的資訊之任何組合，和/或 iii) 可合理連結到個人或與個人有關聯或相關的任何資訊（如 Cookie ID、網頁瀏覽歷史記錄、生物識別資訊和地理位置資料。個人資料的定義在世界各地不斷演變，因此如果您對於 P&G 和/或與我們有業務往來之外部人士處理的資料是否屬於個人資料定義範疇有相關問題，請聯絡法務部門。

在 P&G 營運的國家/地區內，有多種管理個人資料使用方式的法律要求。我們必須遵守所有管理個人資料的適用法律。同樣地，與我們有業務往來且處理我們個人資料的外部人士也必須遵守 P&G 的隱私權政策、安全標準以及外部人士風險管理流程。

如果您參與收集、儲存、轉移或使用個人資料，就必須瞭解適用於您參與之活動的法律與政策要求。如果您認為任何員工、消費者、股東或其他 P&G 利益相關方的個人資料被揭露或不當使用，您必須立即聯絡法務部門，或是寄送電子郵件到 securityincident.im@pg.com。如果不這麼做，可能會讓 P&G 遭受罰款和 / 或監管行動。

員工資料隱私

我們會適當地管理和使用 P&G 同仁、準員工及前任員工等託管給我們的個人資料。

您不得收集、存取、使用、保存或揭露我們員工的個人資料，除非依據相關和適當的業務用途。無論是在 P&G 內部或外部，您都不得與任何業務上無合理知情需求的人分享此資訊。此外，您也必須隨時採取步驟來妥善保護此類資料，以防止它遭到未經授權的存取。您也必須向員工告知會向他們收集哪些個人資料，以及如何加以使用。

消費者資料隱私

P&G 承諾會透過保護消費者個人資料的隱私與安全性，來維持消費者信任。管理收集和使用消費者個人資料的法律會因地理區域而有所不同。這些法律可能適用於特定資料類型、消費者種類、資料處理類型，或是通訊管道。如果您經手消費者個人資料，就必須確保遵守所有適用法律以及 P&G 的全球消費者隱私權政策。

如需更多有關隱私保護措施的資訊，請造訪 privacy.pg.com。

我們必須遵守管理消費者和 P&G 同仁個人資料的所有適用法律。

保護環境以及 P&G 產品的安全

保護環境

P&G 的目標是符合或超越所有適用環保法律、法規以及許可條件，並且使用健全的環保做法來確保環境保護。環保法規可能包括管理使用、控制、運輸、儲存和處置可能會透過以下方式接觸環境之管制材料的規則：廢水、廢氣排放、固體廢料、有害廢棄物或洩漏物。您在進行日常活動時，必須瞭解並遵守健康、安全與環境法規。如果您的工作涉及接觸任何管制材料，或需要您對如何使用、儲存、運輸或處置任何材料做出相關決策，您就必須瞭解應該如何合法、負責任且安全地處理這些材料。請聯絡您組織的健康、安全與環境專家，以瞭解更多資訊。

確保產品品質與安全

對 P&G 來說，產品品質與安全的重要性至高無上。我們的顧客之所以選擇 P&G，是因為我們提供的產品具備優秀的品質與價值，能夠改善世界各地消費者的生活。我們必須盡力確保：

- 依照預期方式使用時，我們的產品與包裝對消費者和環境都是安全的
- P&G 符合或超越所有與產品品質及安全相關的適用法律和法規要求

您必須充分瞭解並遵守 P&G 制訂來保護 P&G 產品品質與安全性的政策和程序。身為 P&G 員工，您可能會開始注意到有關產品投訴事項，其包括與產品相關的不良事件或品質問題。不良事件是指因使用、濫用／過度使用（故意或非故意）或非因適應症而使用產品、或與意外/職業暴露相關，而對個人健康狀況和/或福祉造成的任何不良影響，無論是否與產品相關。如果您得知相關投訴，就必須在發現的 48 小時內寄送電子郵件到 Hefcr.im@pg.com。

作為提供安全、優質產品的一部分，我們採取適當措施，確保供應商提供給我們的產品和服務之品質和安全。如需相關指導，請聯絡全球安全監測與分析 (GSSA) 或品質保證 (QA) 專家，以分別了解與我們產品相關的安全性或品質疑慮。

如需更多資訊，請到 quality.pg.com 參閱「QA 企業政策 - 投訴管理」(QAS-S-09)。

與媒體及分析師溝通

P&G 努力向媒體、財務分析師和一般大眾提供清楚且準確的資訊。除了重要法律要求規定必須清楚且準確以外，這樣也有助於我們維護與大眾和其他外部利益相關方之關係的誠信，也因此能夠穩固我們的企業聲譽。正因為這一點如此重要，P&G 已指派特定職位及人員，負責與媒體和財務分析師溝通。

- 只有 P&G 的執行長 (CEO)、財務長 (CFO) 和指定的投資人關係 (IR) 人員才能夠與分析師和機構投資人討論 P&G。其他主管可以/會和分析師談話，但是僅限在 P&G 的 CEO、CFO 或 IR 資深副總裁邀請時加入。
- 所有與媒體成員的通訊都必須由通訊部門管理。
- 您必須先聯絡業務單位的通訊經理，才能參與媒體訪談或媒體成員會出席的活動或論壇。



P&G 致力於
提供清楚
且準確的
資訊給
媒體、財務
分析師和
一般大眾。



P&G 資訊

問： Rosa 接到某間大學的電話，他們正在研究她有份參與的 P&G 專案。她猜測，他們一定是因為她在社交網站上發佈的文章而得知她的專案。她想要幫助學生，也對自己的工作感到自豪。她應該提供有關專案的資訊嗎？

答： 不應該。Rosa 不能與 P&G 外部的任何人分享研究資料。Rosa 原本也不應該在社交網站上發佈與公司工作相關的文章。競爭對手會定期在網際網路上搜尋這種類型的資料，並說服毫無戒心的員工分享額外資訊，以便他們用來拼湊機密專案、流程、計畫等的全貌。Rosa 必須立即向法律部門或資訊安全部門通報資訊洩漏情形，或是寄送電子郵件到 securityincident.im@pg.com。

消費者資訊

問： Marcus 在 P&G 的研發部門工作。他的團隊在一項消費者滿意度調查中收集了大量的消費者個人資料。在行銷部門工作的 Lucia 聯絡他，要求他將含有這些個人資料的檔案寄給她，以便她用來開發鎖定目標群眾的行銷電子郵件。Marcus 應該將這些資訊提供給 Lucia 嗎？

答： 不應該，雖然 Lucia 似乎有合理的業務理由可取得此個人資料，但參與顧客滿意度調查的人並未同意 P&G 使用其個人資料來寄送行銷電子郵件。在 P&G 的全球消費者隱私權政策以及許多適用法律的規定下，行銷電子郵件只能寄給已選擇接收的消費者。因此，Marcus 不得向她提供此資訊。

產品安全

問： Kyon 最近舉辦一場消費者居家使用座談會。在座談會期間，她發現某項即將上市的产品有潛在的安全問題。在數百人中，只有一人在使用此產品時曾發生問題，因此她認為沒有必要通報。這是正確的假設嗎？

答： 不，一點也不正確。任何產品安全或品質問題都必須通報和解決，無論問題可能有多小。Kyon 必須寄送電子郵件到 Hefcr.im@pg.com，以提出她所知的任何安全疑慮，或立即諮詢全球安全監測與分析 (GSSA)、品質保證 (QA) 或法律部門。

對誠信的承諾

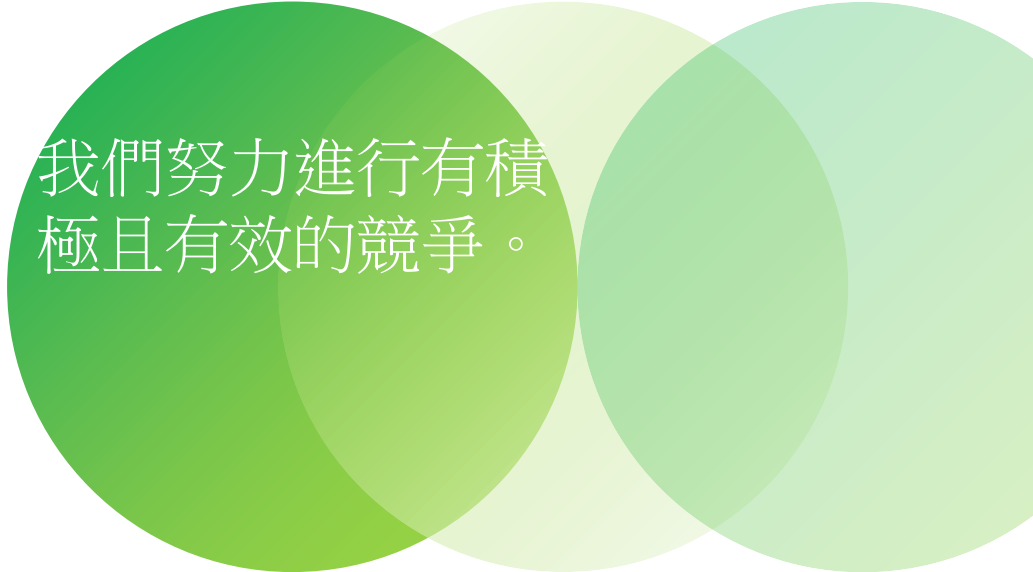
誠實且坦率 · 建立信任 · 做正確的事



負責任的銷售與行銷作法

我們的企業是建立在信任的基礎上。因此，我們努力積極且有效地競爭，但是絕對不會使用非法或不符合企業倫理的方式。對於 P&G 及其產品與服務，我們只能做出真實的陳述。所有行銷主張都必須實質且與承諾相符。

您應該熟悉適用於您工作的銷售與行銷審查程序。因為此領域的法律與法規經常有所變動，所以您必須瞭解最新的要求。

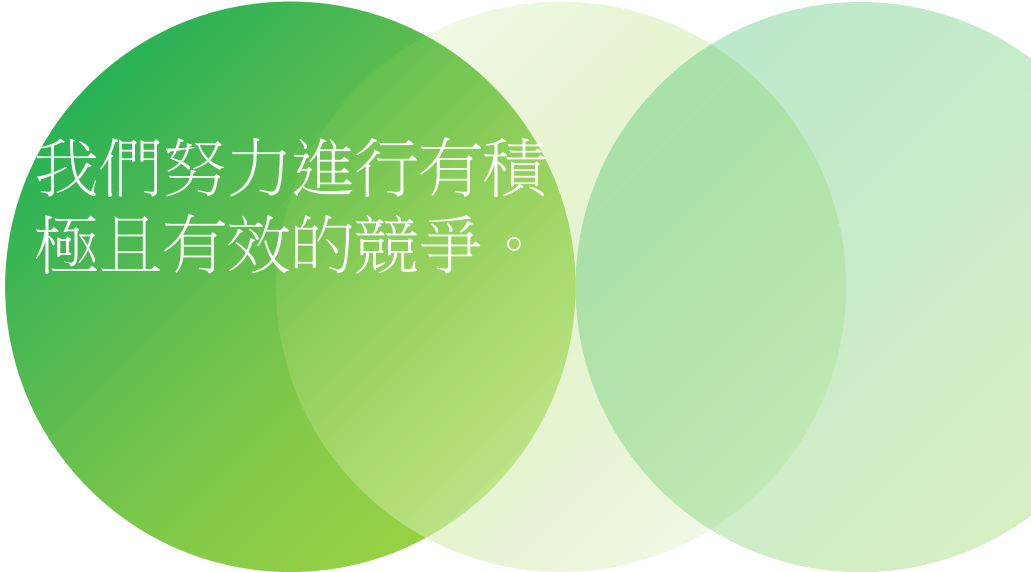


我們努力進行有積極且有效的競爭。

負責任的銷售與行銷作法

我們的企業是建立在信任的基礎上。因此，我們努力積極且有效地競爭，但是絕對不會使用非法或不符合企業倫理的方式。對於 P&G 及其產品與服務，我們只能做出真實的陳述。所有行銷主張都必須實質且與承諾相符。

您應該熟悉適用於您工作的銷售與行銷審查程序。因為此領域的法律與法規經常有所變動，所以您必須瞭解最新的要求。



我們努力進行有積極且有效的競爭。

遵守競爭法

P&G 積極且公平地競爭。我們在產品與人員的品質基礎上獲得成功，而且從來不是透過不公平的業務慣例。我們所有人都必須遵守競爭法（又稱為「反托辣斯」法）。這些法律可能會因市場而有所不同，但其共同目標是保障自由且開放的競爭，以及提倡具競爭力的市場。市場自由運作時，我們的消費者就能夠從具有競爭力價格的高品質商品與服務中獲得好處。如果無法遵守這些法律，P&G 以及相關的人員就可能必須承擔嚴重且影響深遠的後果。

如需更多資訊，請造訪 antitrust.pg.com。

與競爭對手互動

與競爭對手互動時，您必須謹慎小心。您必須避免與競爭對手合作，或甚至是看似合作。未獲得法務部門的同意，您絕對不得與競爭對手討論以下任一話題：

- 價格或價格政策、成本、行銷或策略方案
- 顧客、市場、營運地區或國家/地區的分類
- 專屬或機密資訊
- 特定顧客、供應商或競爭對手的抵制活動
- 技術改善內容
- 對顧客的聯合行為
- 我們與顧客共同進行的促銷活動

即使未正式接觸，一般接觸與交換資訊也可能會造成看似競爭對手間的非正式協議。因此，P&G 的通則是「**不要與競爭對手接觸**」。但是，只要您有法律部門的許可，有時候可以參加貿易協會，且偶爾也能夠與競爭對手一起參與各種其他活動。在這些場合與競爭對手互動時，請極為謹慎小心。如果在貿易協會的會議中，競爭對手嘗試與您討論任何禁止的話題，您就必須立即停止對話、離開會議並向法律部門通報此事件。

如需更多有關 P&G 政策中有關貿易協會的資訊，請造訪 antitrust.pg.com。

與同樣是競爭對手的供應商接觸是可以允許的，但前提是討論與互動必須嚴格限制為 P&G 要購買的材料、設備、商品或服務，而且在接觸該競爭對手前已經先告知法律部門。採購許可必須符合決策權限政策，而任何與 P&G 競爭對手之非正常交易均須經法務審核。正常交易指的是正常市場條件下，公認為業界標準之原料或商品一般採購。請聯絡採購部門以瞭解更多資訊。

如需更多資訊，請造訪 purchases.pg.com。

與消費者互動

某些競爭法也會管理您與 P&G 顧客的互動，包括零售商與分銷商。您必須公平地對待我們的顧客，並且絕對不能尋求在顧客間提供任何有差別待遇的優勢。P&G 為特定市場中的所有競爭顧客提供公平的機會來爭取相同價格、銷售條款以及商業促銷。您絕對不能：

就 P&G 產品的轉售價格對顧客施壓或接受顧客意見（價格一律由顧客自行決定）

限制顧客銷售 P&G 產品的方式、對象或地區，但是未獲得法務部門事先核准

運用 P&G 在特定市場極為穩固的地位來限制店內競爭，使得焦點轉為依賴 P&G 產品與品牌的價值來建立 P&G 業務

如需更多資訊，請到 antitrust.pg.com 參閱「反壟斷政策」，以及到 sales.pg.com 參閱「全球商業慣例與政策」。

與供應商及代理商互動

正因為 P&G 公平地參與競爭，我們承諾允許供應商及代理商以該供應商提供的整體優點為基礎，公平地爭取我們的業務。

如果您參與供應商或代理商的遴選，您必須僅依據供應商或代理商提供的優點來進行決策。您必須遵守 P&G 的採購流程與系統。此外，您也不得：

- 依據互惠交易或禮品/招待的基礎進行採購決策
- 在沒有事先取得企業倫理與合規長的授權下，代表慈善、公民或其他組織徵求任何（可能的）供應商或代理商

如需更多資訊，請到 pgsupplier.com 參閱「全球採購原則」。如需更多有關 P&G 採購流程的資訊，請造訪 purchases.pg.com。



我們致力於讓供應商和代理商得以為我們的業務公平地競爭。

無賄賂

防止政府官員賄賂及貪腐

賄賂不僅僅會傷害 P&G，也會傷害我們營運所在的社群。我們禁止向政府官員以及我們所有營運之處的員工進行賄賂。多數國家/地區對於賄賂都有嚴格的法律。此外，請務必記住，參與賄賂或甚至是疑似參與此類活動，都可能讓我們必須承擔刑事責任。

您絕對不能提供或支付賄款。賄賂的範疇不僅僅是現金付款而已。禮品、旅行與招待，以及對政府官員、員工或其家人提供工作等，都可能視為賄賂，而且必須經過詳細審查。即使是捐獻給慈善機構、應要求或希望能夠影響政府官員，也會視為賄賂。此外，也請務必瞭解「政府官員」可能包括政府營運之醫院的醫師或護理師、公立學校或大學的教師或行政人員，或是政府擁有之商店的買家。

除了賄賂之外，P&G 也禁止「疏通費」，也就是對個別官員的小額付款，以確保或加速例行的政府處理事項。依據適當法律且支付給機構本身（並非個人）的加速費（例如加速護照換新）是允許的，因此不屬於疏通費。除非事先收到企業倫理與合規委員會的書面授權，否則您絕對不得提供或支付疏通費。任何用來確保個人立即人身安全的付款不會視為違反 WBCM，但是必須立即向[企業倫理與合規辦公室](#)通報。

除了不給予或提供賄賂或疏通費給政府官員以外，您也絕對不得允許外部人士代表 P&G 從事這些行為，或是在您懷疑外部人士參與賄賂時簽訂任何交易。您也必須注意「紅色警示」（例如現金付款、沒有佐證文件的付款、以其他人士名稱支付的付款），因為這些表示 P&G 的某人或與我們有業務往來的外部人士可能涉及賄賂或付款，並向[企業倫理與合規辦公室](#)或法律部門通報。

如需更多資訊，請到 wbcm.pg.com 參閱 P&G《全球反賄賂政策》及《全球與醫療專業人員互動政策》，以瞭解與政府官員（包括醫療專業人員）進行任何互動的細節以及所需遵守的流程。

賄賂是指任何有價物，包括金錢、禮品和招待，意圖影響他人提供不公平的好處。即使是低價物品，只要有不當意圖，就可能成為問題。

無賄賂

(續)

無商業賄賂

您絕對不得依據任何給予或提供給您的個人利益而做出供應商、顧客或其他業務決策。尤其是，您不得徵求或接受任何與 P&G 有業務往來或尋求開展業務的任何人的賄賂或回扣。您絕不得向任何供應商、客戶或其他外部人士提供或給予任何賄賂或回扣。提供或收受任何形式的禮品或招待時，請將這些原則謹記在心。

如需更多資訊，請參閱 P&G 有關《外部禮品、餐飲與招待》的政策，網址為：wbcm.pg.com。

您絕不得徵求或接受任何與 P&G 有業務往來或尋求開展業務的任何人所提供的賄賂或回扣。

「回扣」是指作為給予或促進業務之回報的已支付或即將支付的款項。

防止洗錢和逃稅

洗錢是指個人或組織以看似合法的方式掩飾犯罪所得。逃稅是指蓄意不繳納合法應繳稅款的行為。洗錢與逃稅均不但犯法，而且違反我們的 PVP。我們核准的付款與銷售慣例旨在確保 P&G 資源不會被用來違反這些法律。對於所有購買的商品與服務，以及所有的銷售，我們都必須遵守這些慣例。

在處理異常的顧客交易時（包括要求付款給 P&G 購買或銷售對象以外的其他公司，或是收受其款項），您必須有所警覺，並運用良好的判斷力。您只能與願意提供適當資訊的第三方有業務往來，以便 P&G 能夠判斷付款是否適當。

如果沒有適當法律與稅務人員的事先許可，您絕對不能：

- 對非交易相關方支付款項或收受其付款
- 以現金收受付款，除非沒有任何安全的銀行系統
- 以不符合標準程序的方式將顧客訂單出貨
- 與未授權的機構進行外匯作業

此清單並未詳盡。如需更多資訊，請到 safe.pg.com 參閱 P&G 「會計與財務卓越」(SAFE) 政策的「洗錢防治與指定實體控管合規」（在「內部控管」之下），或聯絡企業倫理與合規辦公室。

洗錢與逃稅均不但
犯法，而且違反我
們的 PVP。

政府與貿易管制

處理政府合約

許多國家/地區對於與政府有業務往來的公司都有嚴格的法律要求。對政府顧客進行銷售、協商或合作時，您必須恪守這些要求。這些規則通常比管理 P&G 對商業顧客之銷售的規則更嚴格且更複雜。

如果您的工作涉及政府合約，您就必須瞭解和遵守適用於您工作的特定規則。

如需其他資訊，請聯絡[企業倫理與合規辦公室](#)。

P&G 在全球各地營運，而且必須遵守產品與技術資料進出口適用的特定法律和法規。

進口與出口

P&G 在全球各地營運，而且必須遵守產品與技術資料進出口適用的特定法律和法規。

出口可能包括實際將產品、軟體、設備、技術或部分資訊移動到另一個國家/地區。揭露或提供技術、技術資訊、服務或軟體給其他國家/地區的公民（無論該人員位於何處）時，也會發生所謂的出口。參與任何類型的出口前，您必須先確認交付與接收地點的資格。您也必須取得所有必要的認證與許可、準確地填寫所有必要的文件，並支付所有適當的稅金。

進口（或是將商品帶入其他國家/地區）也必須遵守各種法律與法規。這些法律與法規可能會要求支付徵收稅和稅金，以及繳交文件。P&G 對於在此領域工作的人員有非常詳細的政策與程序，您必須加以遵守。

如果您對於 P&G 的進出口政策與程序有任何疑問，請聯絡 iTrade 團隊或[企業倫理與合規辦公室](#)。

政府與貿易管制

(續)

抵制與限制的國家/地區

經濟制裁與貿易禁運是政府用來促進各種外交政策以及國家安全目標的手段，可能會經常變動而且通知時間很短。P&G 備有系統與流程來協助您遵守這些規定，但是如果您不確定某筆交易是否遵守適當的制裁規定，就應該聯絡 [企業倫理與合規辦公室](#)。

有許多政府頒布了法令禁止公司參與或配合政府未核准的任何國際抵制行動。如果您收到以任何方式參與國際抵制行動的要求，或是懷疑您收到了此類要求，就必須立即向 [企業倫理與合規辦公室](#) 通報此要求。請注意，此類要求可能是明確要求遵守（或同意遵守）某地區的抵制規定，或可能是要求提供證明，表示產品或擁有者或承運商並不是被抵制或「拒絕往來」的實體。

如需更多指南，請到 wbcm.pg.com 參閱《商業控管與反抵制》（在「主要政策」之下）的指南。

處理外部人士資訊

收集競爭資訊

雖然 P&G 需要瞭解競爭對手從事的活動才能有效競爭，但我們任何人都不可透過欺騙、偷竊、不實陳述或其他非法或不符合企業倫理的手段收集有關競爭對手的資訊。

您不得向家人或朋友要求有關其僱主在競爭方面有敏感性的資訊，也不得向新任員工要求有關其前任僱主在競爭方面有敏感性的資訊。此外，在多數情況下，您也不應直接向我們的競爭對手要求資訊，因為這樣可能會產生重大法律風險。在直接向我們的競爭對手索取資訊之前，或者在使用競爭對手當前或未來的價格和商業條款資訊之前，您必須與法務部門討論，即使此資訊是從第三方例如零售商處收集而來。

如果 P&G 供應商或顧客也是我們的競爭對手之一，您就必須先洽詢法律部門，才能在競爭重疊範圍內向他們徵求機密資訊。此外，您不得要求他們分享其供應商或顧客的機密資訊。

如需深入瞭解如何收集競爭資訊，請到 cinet.pg.com 參閱 P&G 的《競爭情報 (CI) 政策》。

我們所有人都
不可使用欺騙、
盜用、不實陳述、
或其他非法或
不道德的手段
收集有關
競爭對手的資訊。

外部人士智慧財產與商業權利

我們必須尊重所有外部人士的智慧財產 (IP) 權，以及其他屬於他人的實體商業權利。智慧財產包括受到法律保護的創意作品、個人權利及其他構想與發明，例如著作權、專利、商標、商業機密和設計權等。我們絕對不能刻意侵犯這些權利。

您有責任尊重所有外部人士 IP 及商業權利，而且此規定適用於您執行的任何商業活動，包括建立任何內外部通訊或行銷材料。在使用其他人或公司的名稱或材料前，您必須先洽詢法律部門。

您必須以符合外部人士授權之特定條款的方式使用所有外部人士資產，包括軟體、音樂、影片和以文字為基礎的內容。

只允許使用具有適當授權可用於商業用途的軟體。這表示，您不得將授權為個人使用的軟體或應用程式（例如您個人智慧型手機或 iPad 上的應用程式）用於商業用途。

如需更多資訊，請到 pgsecurity.pg.com 參閱 P&G 的《適當使用硬體及軟體政策》。

避免內線交易

代表 P&G 工作時，我們可能會注意到有關 P&G 或與我們有業務往來之公司的重要不公開資訊。重要不公開資訊（又稱為「內部資訊」）是指有關某間公司且不對一般大眾公開的資訊，而且明智的投資者在決定是否要買進、賣出或保留該公司股票、債券、股權或其他金融工具（「證券」）時，會相當重視這些資訊。

您不得依據重要不公開資訊來買進或賣出某公司的證券（又稱為「內線交易」）。在許多國家/地區，這麼做是違反刑法，也是 P&G 所禁止的。如果您對於可能的證券交易有任何疑問，請向法律部門尋求指引，或將您的問題提交到 insidertradingps.im@pg.com。我們的「全球內線交易政策」適用於所有員工以及董事會。P&G「內線交易名單」上的人員必須遵守額外要求。

如果您向任何人透露重要不公開資訊（包括您直屬親人或家屬的任何成員），而且該人員之後依據該資訊買入或賣出證券，您在法律上就必須承擔「洩密」的責任。即使您並未親自交換該資訊，也適用於此情況。洩密會違反 WBCM 以及有價證券法，而且必須負擔重大刑罰，包括對犯錯人員的潛在刑事責任。

如需更多資訊，請到 tradingpolicy.pg.com 參閱 P&G 的《全球內線交易政策》。

處理潛在利益衝突

您必須隨時僅以 P&G 的最佳利益行事。為了維護 P&G 的聲譽，您必須對任何可能造成利益衝突的情況有所警覺，無論是實際或潛在性質的。以下情形會產生「利益衝突」：當您有可能影響以 P&G 最佳利益行事的個人關係或是財務或其他利益時，或是您利用在 P&G 的職位獲取個人利益時。

如需更多有關這些情況的資訊，請到 coi.pg.com 參閱 P&G 《全球利益衝突政策》。

如果您參與提供 P&G 資金給慈善機構，或是代表本公司參加與慈善相關的計畫，請到 wbcm.pg.com 參閱 P&G 《全球慈善/社群關係貢獻政策》。

您必須隨時僅以
P&G 的最佳利益行
事。

揭露利益衝突

如果您發現自己處於潛在或實際利益衝突的情況，您必須立即透過位於 coi.pg.com 的公司 COI 流程向經理通報。這包括可能導致他人合理地認為您有利益衝突的情況，即使您自認為可以並且只會在以 P&G 的最佳利益前提下行事。如此，可以適當審查和評估這個情況。P&G 將與您合作找出適當的解決方法。您必須按照 P&G 的要求採取任何補救行動。

如果您在 P&G 發現任何其他的可能衝突，就應該向經理通報這些情況，或是透過其他可用的通報方式（請參閱「[我該到何處提出問題與疑慮](#)」章節）進行通報。董事會成員必須向法務長通報可能或實際的衝突。

處理潛在利益衝突

(續)

禮品與商業招待指南

對與 P&G 有實際業務往來或尋求有業務往來的任何人提供禮品或招待，或是收受其禮品或招待時，您必須十分謹慎。只有在業務招待是建立業務活動的必要部分時，您才可以參與業務招待。請記住，收受禮品或招待可能代表利益衝突和 / 或看似限制您做出客觀業務決策的能力。此外，提供此類好意可能會被視為嘗試影響業務決策。您必須隨時遵守 P&G 有關《外部禮品、餐飲與招待》的政策，也必須尊重和遵守顧客或供應商可能不允許收受禮品或招待的政策。

如需更多資訊，請參閱 P&G 有關《外部禮品、餐飲與招待》的政策，網址為：wbcm.pg.com。如果您對某個禮品或招待的適當性有所疑問，就應該與您的經理、法務部門或[企業倫理與合規辦公室](#)討論。

提供禮品或商業招待給非美國政府官員時，您必須遵守 P&G 的反賄賂政策。有些國家完全禁止此行為，無論金額為何。例如，對於向美國國會成員或其職員提供任何有價禮品（包括餐點或商品）須遵守嚴格規定。另請參閱上方的「[無賄賂](#)」一節。

如需更多資訊，也請到 wbcm.pg.com 參閱 P&G 《全球反賄賂政策》。

對於與 P&G 有業務往來的任何人，無論是提供給對方或收受對方給予的禮品或招待，均必須謹慎。

與政府互動

遊說

身為企業公民，P&G 經常會對可能影響我們業務之公共政策的議題中有所立場。P&G 也會投入心力，以期影響立法或政府政策。但是，對於 P&G 在此領域之活動的法規在全球各地皆有所不同。因此，只有 P&G 內的特定人員才可以代表 P&G 參與遊說活動。

除非您的努力已由適當的全球政府關係部門人員核准，否則您不得代表 P&G 聯絡政府官員以嘗試影響立法或政府政策。

《誠實領袖與政府公開法》(HLOGA) 是美國的法律，對於違反美國國會贈禮規定者追究刑事責任，是嚴格又複雜的法律。世界各地的所有 P&G 人員（無論是否參與遊說）都必須遵守 HLOGA。因此，未經全球政府關係資深副總裁以及企業倫理與合規辦公室事先書面批准，我們任何人均不得向美國國會成員或其職員提供任何有價禮品，包括餐點或產品。另請參閱「[無賄賂](#)」及「[禮品與商業娛樂](#)」一節。

如需更多資訊，請聯絡全球政府關係與公開政策資深副總裁、您當地的政府關係經理，或是法律部門。

政治參與及獻金

P&G 承認您有權利以個人身分參與政治過程。但是，您只能以您自己的時間以及自己的費用參與。在沒有全球政府關係資深副總裁或倫理與合規長的明確書面許可時，您不得將 P&G 的時間、資金、設施、通訊工具或資產用於政治用途或獻金。



只有我們公司
內部的特定人員
才可以
代表 P&G
參與
遊說活動。



維護 準確的帳簿 和記錄

遵守競爭法

商業賄賂

賄賂政府官員

問： Trish 在會計年度結束時面臨到多種預算限制。為了延遲確認一項費用，她要求供應商針對某個昂貴設備的購買費用，晚幾天再向我們的公司開立帳單。這樣一來，她就可以將該筆購買記錄到下一個會計年度了。供應商會收到付款，她的部門也能夠符合預算。她可以這樣做嗎？

答： 不可以，她絕對不能延遲或故意記錄不正確、不完整或誤導性的任何交易相關資訊。

問： Chet 是銷售部門的資深帳戶經理。他的其中一位顧客是小型的郊區連鎖店。該顧客告訴 Chet，如果他們可以用不錯的折扣向 P&G 購買所有洗衣劑，該顧客就會放棄所有競爭產品，庫存只留下 P&G 的洗衣劑。Chet 可以同意這項提議嗎？

答： 可能可以，但是他必須先向法律部門尋求核准，才能與該顧客進行任何形式的協議。在沒有此類核准的情況下，我們都不能簽訂任何禁止顧客購買 P&G 競爭對手產品的協議（無論是口頭或書面）。這麼做可能會違反 P&G 政策和競爭法。

問： 為了發起新的提案，Stella 提議向每位顧客的買家贈送一隻很漂亮的瑞士手錶。雖然她意在讓顧客在慈善抽獎或類似場合使用手錶，她還是知道買家可能會將手錶作為個人用途。她可以授權這項獎品嗎？

答： 不可以，Stella 不能針對此提案核准這項獎品。P&G 無法支付這些費用，因為這麼作可能會造成疑似賄賂。

問： 針對某個 P&G 專案規劃出國行程時，John 急需取得他要前往之國家/地區的簽證。如果他沒有趕快取得簽證，他處理的交易就可能成為泡影。簽證代理人告訴他，加速服務只要等 2 天，而一般服務需要等 2 週。但是，如果以現金支付 10 美元給辦事員，就可以立即核發簽證。因為金額很小，John 可以直接授權代理人付款嗎？

答： 不可以，John 不能支付或授權支付任何此類款項，無論金額多小。他必須確認這是正式收費、支付的對象是大使館而非個別官員，而且會提供收據。如果他無法獲確認這些事項，就必須等待直到正式取得簽證為止，而且必須立即向法律部門告知這項要求。



防止內線交易

問： Ned 透過在 P&G 的職位瞭解到 P&G 正在規劃與一家小型的公開上市公司簽約；這對該公司可是重大消息。他知道他不能依據這項內部情報來進行交易，但是他打算告訴他的姊姊，讓她能夠在股市賺一些錢。可以這麼做嗎？

答： 不可以。Ned 本身不能依據這項內線消息來交易，也不能將消息提供給他姊姊。這稱為「洩密」，而且違反 P&G 政策和有價證券法。

利益衝突

問： Hans 的妻子工作的公司最近被一家 P&G 主要競爭對手收購。Hans 不確定這是否有關係，因為他妻子的公司只是變成我們競爭對手的子公司。他應該怎麼做？

答： 有直屬親人在競爭對手公司工作會造成可能的利益衝突，Hans 必須立即向他的經理告知此情況。必須到 coi.pg.com 提出報告，而人力資源部門會提供協助。P&G 將採取行動以判斷是否存在實際衝突，如果存在，需採取什麼行動以解決該此情況。

禮品與商業招待

問： Sally 是一位資深帳戶經理，和她合作的一位顧客向她提供四張足球例行賽的包廂票。目前還可以買到一般門票。她應該怎麼做？

答： 接受供應商或顧客的票券或任何其他禮品，會產生重大利益衝突問題。如果比賽門票與任何商業活動無關（例如純粹讓 Sally 和其家人或朋友使用），她就應該婉拒門票。如果票券是要送給 Sally 和她的同事，讓他們能夠和顧客代表一起去看比賽，那麼參加活動可能具有實質的業務關係建立價值。Sally 應該諮詢她的經理（而且該經理也不得參加），並檢閱 P&G 《外部禮品、餐飲與招待》政策之要求，決定該怎麼做。



通報疑慮

如果您對於某個行動是否符合《全球商業行為手冊》、P&G 政策或法律的規定有疑問或疑慮，請尋求建議。對於 P&G 及 P&G 同仁，您也有義務通報任何已知或可能違反 WBCM、P&G 政策或法律的行為。

請參閱 WBCM 的「[我該到何處提出問題與疑慮？](#)」部分，以瞭解如何通報疑慮。

通報的聯絡資訊

全球商業行為服務熱線

[全球商業行為服務熱線](#)一週七天，一天 24 小時提供服務，負責人員來自一家獨立公司，而且能夠以多數語言通話。致電給[全球商業行為服務熱線](#)時，您可以在適當法律允許的情況下匿名通報實際或可疑的違規行為。

電話

美國、加拿大與波多黎各：1-800-683-3738

其他地點：

付費電話：1-704-544-7434

免付費電話：請前往 www.pg-helpline.com 以取得直撥號碼清單

網際網路

www.pg-helpline.com

郵寄信件

WBCM Helpline
P&GPMB, 3767,
13950 Ballantyne Corporate Place
Charlotte, NC 28277

通報疑慮

(續)

全球安全性（工作場所違規行為）

全球安全性組織負責確保 P&G 設施的實體安全性符合 P&G 政策與標準，以提供安全無虞的工作環境。

如果您知道或懷疑發生職場暴力事件或威脅，或是您認為某人有立即的危險，就必須立即向 P&G 全球安全性聯絡人通報此疑慮。請撥打 **1-513-983-3000（語音提示 3）** 以立即聯繫相關人員。全球安全代表每週 7 天，每天 24 小時，在此專線為您服務。



電話

1-513-983-3000（語音提示 3）



電子郵件

globalsecurity.im@pg.com



內部網路

globalsecurity.pg.com

企業倫理與合規委員會及辦公室

企業倫理與合規委員會負責 WBCM 的維護、監管和最終解釋。此委員會由執行長、財務長、法務長和人力資源長組成。

這是多種職能的團隊，由法律部、財務部、HR 和 GBS 專業人員所組成，他們專精於審查和管理 P&G 內外部的企業倫理與合規問題。



電子郵件

ethicscommittee.im@pg.com



郵寄信件

Procter & Gamble 公司
企業倫理與合規委員會
One Procter & Gamble Plaza (C-11)
Cincinnati, OH 45202



部門
之間的郵件

企業倫理與合規委員會 (G.O. C-11)

通報疑慮

(續)

公司秘書

P&G 的主管兼公司法律部門的成員



電子郵件

corpsecretary.im@pg.com

郵寄信件

Procter & Gamble 公司
公司秘書
One Procter & Gamble Plaza (C-11)
Cincinnati, OH 45202

部門
之間的
郵件

公司秘書
(G.O. C-11)

我們的 WBCM 實施方式符合適當法律以及諮詢程序。此版本自 2024 年 4 月起生效，將取代和替換所有先前版本。它說明了目前實施中的 P&G 政策與慣例。在符合適當法律且在必要時有合理的事先通知時，於取得企業倫理與合規委員會和/或 P&G 董事會的核准後，我們得不時變更 WBCM。

此規定完全適用於 P&G 所有非員工的董事會成員、主管以及員工。但是，僅以下章節被視為針對美國證券交易委員會規則以及紐約證券交易所上市標準所制定的企業倫理守則：「做正確的事 — P&G 與我」、「我們直言不諱 — 提出問題與疑慮」、「零歧視」、「防止騷擾」、「工作場所健康與安全」、「確保公平僱用慣例」、「保護 P&G 資訊安全」、「記錄與資訊管理」、「適當使用 P&G 的資產」、「隱私保護措施」、「確保產品品質與安全」、「負責任的銷售與行銷作法」、「維護準確的帳簿與記錄」、「遵守競爭法」、「無賄賂」、「防止洗錢和逃和」、「政府與貿易管制」、「避免內線交易」、「處理潛在利益衝突」，以及「資源」。所列章節包括其中所含的任何子章節。所有上方未列出的章節以及所有側邊欄、問與答、範例以及連結的政策或文件都不包括在企業倫理守則中。

隨時做正確的事

